

Дідченко О. І. к.е.н., доцент
доцент кафедри економіки підприємства
Крецул М.М.
Запорізька державна інженерна академія
krezul71@mail.ru

ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Дідченко О.І., Крецул М.М. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. Стаття висвітлює сутність трудових ресурсів, особливості економічної оцінки використання трудових ресурсів. Розглянуто методи вимірювання продуктивності праці.

Дідченко О.І., Крецул М.Н. Экономическая оценка эффективности использования трудовых ресурсов. Стаття освітає сутність трудових ресурсів, особливості економічної оцінки використання трудових ресурсів. Рассмотрены методы измерения производительности труда.

Дідченко О.І., Kretsul M.M. Economic evaluation of the effectiveness of labor resources. The article highlights with the essence of human resources, particularly economic evaluation of the use of labor resources. The methods of measuring of the productivity of labour are considered.

Постановка проблеми. Достатня забезпеченість потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, оцінки їх ефективності під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки. До цих проблем передовсім відносяться такі: неефективне використання робочого часу, спад продуктивності праці, низький рівень зайнятості у виробництві, плинність кадрів на підприємстві тощо.

Оцінка ефективного використання трудових ресурсів набуває останнім часом все більшого значення а також тому, що робоча сила має вартісну оцінку, економічні й соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності, з іншого, потребують глибоких аналітичних досліджень трудових ресурсів підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема ефективного використання трудових ресурсів досить широко розглядається в науковій літературі. Зокрема, ці питання висвітлені в працях зарубіжних економістів: П. Друкера, Дж. Кендрика, Л. Кима, М. Мескона, Ф. Хедоури, Х. Ширенбека, Г. Шютте, Х. Майера, В. Вільгельма, М. Фішера, П. Гербста, П. Джекмана, Дж. Гані, Дж. Грітманна. У російській економічній літературі цю проблему досліджували: О. Бреева, Л. Бляхман, Б. Бреев, В. Веснін, О. Віханський та інші вчені.

У вітчизняній економічній науці проблемою поняття «трудові ресурси» займаються такі науковці, як А.Г. Бабенко, О.А. Богуцький, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.С. Дієсперова, Н.І. Єсінова, Є.В. Касимовський, М.К. Долгушкін, В.Г. Новіков та інші. Значно розширили теорію продуктивності та ефективності праці такі вчені, як Є.Г. Антосенков, Є.І. Капустін, Д.М. Карпухін, В.Г. Костаков, Л.А. Костін, О.О. Котляр, В.В. Куліков, І.С. Маслова, А.І. Мілюков, Г.А. Пруденський, О.І. Рузавіната та ін.

Метою статті є дослідження поняття «трудові ресурси», визначення сутності економічної оцінки ефективного використання трудових ресурсів та методів аналізу ефективності їх використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоздатність. Трудові ресурси надають руху матеріально-речовинним елементам виробництва.

Термін «трудові ресурси» використовується для характеристики працівників підприємства як один з елементів ресурсного потенціалу підприємства.

Трудові ресурси - це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [2, с. 38].

Трудові ресурси підприємства являють сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних рівнів, зайнятих на підприємстві, які входять до його облікового складу. В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше [5, с. 123].

Сучасні науковці розглядають поняття «трудові ресурси» не тільки з позицій кількісного їх вираження, як започаткував академік С.Г. Струмилін у радянські часи, а й з огляду на те, що людина є носієм якісних характеристик (здатність використовувати отримані знання, здатність до самовдосконалення, наявність творчого потенціалу).

На нашу думку, термін «трудові ресурси» має включати в себе кількісні, якісні та структурні характеристики. Отже, трудові ресурси – це частина населення країни в працездатному віці, яка володіє необхідними фізичними та розумовими здібностями, має освіту і кваліфікацію, здатна виробляти матеріальні і духовні цінності, здійснювати суспільно - корисну діяльність.

Наявність на підприємстві трудових ресурсів достатньої кількості та якості здатна забезпечувати ефективну роботу підприємства. Саме тому ця категорія ресурсів потребує оцінки його ефективного використання.

Економічна ефективність – це категорія, яка визначає співвідношення корисного результату від діяльності і витрат факторів виробничого процесу. Відповідно економічна ефективність трудових ресурсів визначається відношенням матеріальних благ, які вони виробляють і витрат робочої сили.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів передбачає вивчення рівня, структури та динаміки витрат робочої сили.

Проводячи таку оцінку наявних трудових ресурсів, підприємство в разі зниження ефективності їх використання, повинно проаналізувати чинники, що вплинули на таку тенденцію. Визначити фактори зниження ефективності використання трудових ресурсів можна за допомогою методів економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються в практиці на вітчизняних підприємствах.

Вихідними даними для надання такої оцінки є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, поза облікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо) [8].

Оцінку рівня забезпеченості підприємства робочою силою надають дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства.

Метою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності та кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні.

Аналізуючи чисельність працівників, визначається абсолютна та відносна забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили. З цією метою розраховують коефіцієнти обороту з прийому, вибуття кадрів та коефіцієнт плинності кадрів [8].

Коефіцієнт обороту з прийому визначається як відношення прийнятих працівників до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт обороту з вибуття розраховується як відношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової кількості штатних працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів характеризує надлишковий оборот кадрів. Він розраховується як відношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працюючих.

Поряд з аналізом наявності та руху чисельності працівників важливо вивчити структуру персоналу основної діяльності та визначити рівень її оптимальності. Для цього порівнюють фактичну питому вагу кожної категорії персоналу в його загальній кількості з необхідною протягом кількох періодів і визначають відхилення [9]. При цьому визначають причини зміни структури

кадрів, вивчають тенденції цього процесу на передових підприємствах. Для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене робітниками відповідної кваліфікації. З метою аналізу відповідності кваліфікації робітників складності робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньою арифметичною:

$$T_p = \frac{\sum T_p \cdot ЧР}{\sum ЧР}, \quad (1)$$

де T_p – середній тарифний розряд;

ЧР – чисельність робітників.

Аналіз використання робітників за кваліфікацією базується на зіставленні складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників. При цьому визначають середній плановий і фактичний тарифний коефіцієнт та роблять висновок про те, чи відповідає кваліфікація робітника складності виконуваних робіт [3].

Особливу увагу приділяють вивченню повноти використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Аналіз проводять у таких напрямках: аналіз фонду робочого часу й аналіз узагальнювальних показників використання робочого часу (середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік та середня тривалість робочого дня). Під час аналізу визначають відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановлюють конкретні причини можливих відхилень. Такий аналіз необхідно проводити щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу та щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.

Величина фонду робочого часу залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня. Ця залежність виражається за формулою:

$$\Phi_{рч} = ЧР \cdot t^д \cdot t^{рд}, \quad (2)$$

де $\Phi_{рч}$ – фонд робочого часу;

ЧР – чисельність робітників;

$t^д$ – кількість відпрацьованих днів одним робітником;

$t^{рд}$ – середня тривалість робочого дня;

Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість вжити необхідних заходів для їх усунення [3].

Одним з найважливіших аспектів вивчення використання трудових ресурсів є аналіз результатів праці, тобто вимірювання рівня динаміки продуктивності праці та вивчення чинників зростання продуктивності праці.

Продуктивність праці є найважливішим якісним показником використання трудових ресурсів підприємства та головним фактором зростання обсягів виробництва продукції.

Продуктивність праці як економічна категорія являє собою результативність (ефективність) праці, тобто здатність людей виготовляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу [1, с. 195].

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності праці, що характеризується співвідношенням обсягу продукції; робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого [4, с. 107]. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток (В) та трудомісткість (T_M). Ці показники визначаються таким чином:

$$B = \frac{Q}{T}; \quad (3)$$

$$T_M = \frac{T}{Q}; \quad (4)$$

де Q – обсяг виготовленої продукції (робіт, послуг);

T – затрати праці на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньорічний, середньоденний та середньогодинний виробіток одним працюючим), чи на одного працюючого.

Зростання продуктивності праці означає підвищення випуску продукції за одиницю робочого часу (людино-година, людино-день, людино-місяць, людино-рік) порівняно з минулим аналогічним періодом [1, с. 199].

Залежно від одиниці виміру обсягу виробництва існують такі методи обчислення продуктивності праці:

1. Натуральний.
2. Вартісний.
3. Трудовий. [1, с. 196].

При натуральному методі розрахунку продуктивності праці обсяг виготовленої підприємством продукції обчислюють у натуральних вимірниках (в одиницях ваги, об'єму, кількості, довжини). Такий метод встановлює залежність між обсягом виробництва та трудовими витратами, виключає вплив змін в організаційній структурі, якості продукції, дозволяє зіставити затрати праці на однакові вироби в різних цехах підприємства.

При вартісному методі розрахунку продуктивності праці обсяг виготовленої підприємством продукції обчислюють у вартісних вимірниках. Вони є універсальними, оскільки дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві не зіставних благ. Перевагами вартісного методу є можливість застосування за умов багатоміноменклатурного виробництва з широким асортиментом виготовлюваної продукції, можливість визначення і характеристики динаміки і рівня продуктивності за асортиментом виготовленої продукції по підприємству з обчисленням темпів зростання за будь-які проміжки часу [1, с. 197]. Недоліком вартісного методу є те, що необгрунтоване завищення ціни продукції товаровиробниками призводить до фіктивного зростання продуктивності їх праці.

Трудовий метод вимірювання продуктивності праці використовується в умовах випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції. Як співмірник використовуються нормо-години, тобто кількість праці в людино-годинах, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції. Вказаний показник вільний від впливу ціноутворюючих факторів. Застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці. При науково-обґрунтованих нормах цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

З метою визначення динаміки або характеристики виконання плану за продуктивності праці розраховуються індекси продуктивності праці, які є відносними величинами [4, с. 109].

Проведене дослідження літературних джерел щодо методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів дозволило зробити висновок, що найбільш доцільним є вартісний метод виміру продуктивності праці. Але при вирахуванні витрат на випуск продукції для включення її в розрахунок продуктивності праці не враховуються витрати на робочу силу з чистого прибутку (додаткові фінансові ресурси із фонду споживання на цілі соціального розвитку, матеріального заохочення працівників, на професійне навчання, витрати на культурно - побутове обслуговування та інші заходи).

На основі вищенаведеного оцінка економічної ефективності застосування та споживання ресурсів живої праці може бути побудована на основі такої моделі взаємозв'язку відповідних показників:

$$Y = X1 \cdot X2 \cdot X3 \cdot X4 \quad (5)$$

Змінні, включені до цієї моделі, мають такий економічний зміст:

Y - залежна змінна - загальна сума витрат, яка включена у витрати виробництва й обігу підприємства та стосується безпосередньо використання ресурсів живої праці на відміну від інших елементів затрат, пов'язаних з використанням засобів праці, предметів праці, оплати послуг інших організацій;

X1 - коефіцієнт збільшення витрат на оплату праці у зв'язку з включенням у витрати виробництва, крім фонду споживання, нарахувань, базою яких є фонд споживання чи фонд оплати праці, оскільки деяка частина фонду споживання може мати своїм джерелом чистий прибуток підприємства і, отже, не включатися у витрати виробництва та обігу;

X2 - середні розміри фонду оплати праці (фонду споживання), що припадають на одиницю затрат живої праці, у людино-годинах, людино-днях або середньосписковою кількістю працівників;

X3 - трудомісткість виробництва одиниці продукції, виражена у відповідних одиницях виміру живої праці;

X4 - сумарний обсяг виробленої продукції за відповідний період [7].

На основі даної моделі можна отримати більш достовірну оцінку стану використання трудових ресурсів, а також, застосувавши метод ланцюгових

підстановок, визначити рівень впливу зазначених факторів на зміну вартості трудових ресурсів.

Оцінку ефективності використання трудових ресурсів можна визначати за допомогою урахування взаємозв'язку між показниками продуктивності праці та прибутком. Про високу оцінку ефективності свідчать високі темпи приросту прибутку і продуктивності праці одночасно. Всі інші варіанти – про неефективне використання факторів виробництва взагалі, в т.ч. і трудових ресурсів.

Визначення рівня ефективності використання трудових ресурсів за запропонованою методикою дасть можливість визначити напрямки підвищення ефективності їх використання.

Висновки та пропозиції. В результаті дослідження зазначеної теми було з'ясовано, що термін «трудові ресурси» сучасними науковцями визначається значно ширше, ніж у часи, коли він був введений академіком С.Г. Струмлініним і використовувався радянськими економістами як планово-економічний показник вимірювання робочої сили. Сучасні економісти, і ми з цим погоджуємось, включають у це поняття і професійні навички, і рівень освіти, і фізичні та інтелектуальні здібності.

Провівши дослідження запропонованих методик оцінки ефективності використання трудових ресурсів, було зроблено висновок, що всі вони є недосконалими і не враховують повною мірою всіх аспектів поняття «трудові ресурси».

Найпоширенішим показником оцінки використання трудових ресурсів є продуктивність праці, але ми вважаємо, що ефективність використання трудових ресурсів є більш широким поняттям ніж її продуктивність. Вона розкриває ті сторони результативності праці, які не відображені в показниках продуктивності праці, враховує кількість і корисність виготовленої продукції більшою мірою ніж продуктивність праці.

На нашу думку, при оцінці ефективності використання трудових ресурсів необхідно обирати методику, яка б враховувала всі виробничі та соціально-економічні витрати на утримання трудових ресурсів.

Список літератури:

1. Гетьман О.О. Економіка підприємства [Текст] : Навчальний посібник / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – К. : Центр учбової літератури, 2006. – 488 с.
2. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : Навчальний посібник / Є.П. Качан – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / А.М. Кравченко. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>.
4. Дарченко Н.Д. Економіка праці та соціально-трудових відносин. Збірник завдань і вправ [Текст] : Навчальний посібник / Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, О.М. Мікрюков. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.

5. Кіндрацька Г.І. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник / Г.І. Кіндрацька, М.С. Білик, А.Г. Загородній. – Львів : “Магнолія 2006”, 2008. – 440 с.

6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально - трудових відносин [Електронний ресурс] / О.А. Грішнова. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/19330306/ekonomika/trudovi_resursi_sotsialnoekonomichna_kategoriya#236.

7. Конспект лекцій «Статистика праці» : Предмет «Економіка праці». – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/77/5552.html>.

8. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm.

9. Болюх М.А. Економічний аналіз : Навчальний посібник / М.А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність, оцінка, продуктивність праці, результативність.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность, оценка, производительность труда, результативность.

Key words: human resources, efficiency, evaluation, productivity, efficiency.

Надійшла до редакції 22.04.2014 р.